



ARBEITSRECHT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen

KOMPAKT



BEFRISTET

Arbeitsvertrag

**BEFRISTUNG – DAS WICHTIGSTE
AUF EINEN BLICK**

PROBEZEIT

Vereinbarte Probezeit muss im Verhältnis zum Befristungszeitraum stehen und darf nicht den gesamten Zeitraum umfassen

Seite 3

SACHGRUNDLOSE BEFRISTUNG

Vorbeschäftigungsverbot: Sie dürfen künftigen Mitarbeiter nach einer möglichen Vorbeschäftigung bei Ihnen befragen

Seite 5

MEHRBEDARF

Der befristet beschäftigte Arbeitnehmer muss nicht in dem Bereich eingesetzt werden, in dem der Mehrbedarf entstanden ist

Seite 8



„So behalten Sie im Befristungsdschungel den Überblick“

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Befristungsrecht in Deutschland mutet für den Laien wie ein Irrgarten an. Hier gilt es, den Überblick zu bewahren! Schon der kleinste Fehler kann teure Folgen haben, wenn z. B. die beabsichtigte Befristung zur unbefristeten Bindung an das Arbeitsverhältnis führt. Neben den derzeit bestehenden Regeln sollten Sie auch immer die aktuelle Rechtsprechung im Blick haben. Die Gerichte füllen dabei oftmals die Lücken, die der Gesetzgeber hinterlassen hat.

In der aktuellen Sonderausgabe von „Arbeitsrecht kompakt“ warten deshalb jede Menge praxisrelevanter Themen zum Befristungsrecht unter Berücksichtigung der aktuellsten Rechtsprechung auf Sie. Sie erfahren u. a., in welchen Fällen eine frühere Beschäftigung des Arbeitnehmers keine Rolle mehr spielt und Sie unproblematisch eine sachgrundlose Befristung vornehmen können; welche Regeln Sie bei der Verlängerung von sachgrundlosen Befristungen unbedingt beachten müssen. Des Weiteren erfahren Sie, wann Sie welche Sachgründe gewinnbringend für sich einsetzen können, und noch vieles mehr.

Mit besten Grüßen

Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke
Chefredakteur

Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke ist seit 1998 geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht an der Juristenfakultät der Universität Leipzig.

INHALT

PROBEZEIT

- 3** Probezeit darf nicht den gesamten Befristungszeitraum einnehmen

BEFRISTUNG OHNE SACHGRUND

- 4** Achten Sie rechtzeitig auf mögliche Vorbeschäftigung des Arbeitnehmers!

VORBESCHÄFTIGUNG

- 5** Sie dürfen künftige Mitarbeiter nach möglicher Vorbeschäftigung befragen

VERLÄNGERUNG

- 6** So schließen Sie Ihre Befristungsverlängerung rechtssicher ab

BEFRISTUNG MIT SACHGRUND

- 7** Auf einen Blick: Diese Sachgründe können Sie für Ihre Befristung heranziehen

VORÜBERGEHENDER BEDARF & ERPROBUNG

- 8** Mehrbedarf: Bloße Ungewissheit reicht nicht aus!

Erprobung: Länger als 6 Monate nur ausnahmsweise

VERTRETUNG

- 9** Auf Prognose kommt es an: Vertretene(r) muss sehr wahrscheinlich zurückkehren

SONSTIGE SACHGRÜNDE

- 10** Elternzeit, Pflegezeit & Co.: Besondere Befristungsregelungen

FORMALIEN

- 11** Beschränken Sie die Schriftform auf das Nötigste!

IMPRESSUM Arbeitsrecht kompakt: ISSN: 1439-1449, **Verleger:** VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn, **Telefon:** 0228 / 9 55 01 60, **Telefax:** 0228 / 36 96 480, **E-Mail:** kundendienst@vnr.de, **Internet:** www.vnr.de Sitz: Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Verantwortlicher Redakteur:** Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke, GRUENDELPARTNER Rechtsanwälte Steuerberater Wirtschaftsprüfer PartGmbH, Grimmaische Str. 2–4 Aufgang B, Mädler-Passage, 04109 Leipzig, **Produktmanagement:** Joanna Müller, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen, **Druck:** logo Print GmbH, Gutenbergstraße 39/1, 72555 Metzingen. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 36 Ausgaben pro Jahr.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in den grundsätzlichen Hinweisen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter. Alle Angaben in „Arbeitsrecht kompakt“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

Bildernachweis: Titelseite © bluedesign – stock.adobe.com

© 2025 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Dieses monothematische Supplement liegt der Ausgabe KW 15–16/2025 von „Arbeitsrecht kompakt“ bei.

Probezeit muss im Verhältnis zum Befristungszeitraum stehen

Vereinbaren Sie mit einem Mitarbeiter ein befristetes Arbeitsverhältnis, gilt ein besonderes Augenmerk auch der Kündigungsregelung. Während Sie selbstverständlich bei Vorliegen eines wichtigen Grundes (und der sonstigen Voraussetzungen) immer fristlos kündigen dürfen, ist eine ordentliche Kündigung nur dann möglich, wenn Sie das ausdrücklich vereinbart haben (§ 15 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)). Beabsichtigen Sie zugleich noch die Verkürzung der Kündigungsfrist auf 2 Wochen (längstens für die ersten 6 Monate möglich; sog. Probezeit), sollten Sie eine weitere Besonderheit beachten, wie dieser brandaktuelle Fall zeigt.

Der Fall:

Ein Arbeitgeber beschäftigte einen Mitarbeiter, dessen Arbeitsvertrag u. a. folgende Regelung enthielt:

„§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Probezeit

1. Der Arbeitnehmer wird ab 01.09.2022 als Serviceberater/Kfz-Meister eingestellt.

2. Die Einstellung erfolgt zunächst zur Probe bis zum 28.02.2023. Das Probearbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit begründet. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von 2 Wochen schriftlich gekündigt werden.“

Mit Schreiben vom 28.10.2022 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zum 11.11.2022. Das Kündigungsschreiben wurde von einem Boten am selben Tag gegen 13:00 Uhr in den Briefkasten des Klägers eingelegt.

Der Arbeitnehmer zog gegen die Kündigung vor Gericht. Diese sei unwirksam gewesen, weil im bis zum 28.02.2023 befristeten Arbeitsvertrag keine Kündigungsmöglichkeit wirksam vereinbart worden sei. Die dort geregelte Probezeit habe nämlich nicht im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit gestanden.

Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab dem Mitarbeiter nur teilweise recht. Zwar habe der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht wirksam mit einer Zwei-Wochen-Frist beenden können. Jedoch sei die Kündigung als ordentliche Kündigung mit einer Vier-Wochen-Frist wirksam gewesen. Das Arbeitsverhältnis sei deshalb zum 30.11.2022 beendet worden.

Die Vereinbarung der Probezeit, die eine Zwei-Wochen-Frist bedeutet hätte, sei in dieser Ausprägung unwirksam gewesen. Die vereinbarte Probezeit von 6 Monaten sei unverhältnismäßig, weil sie ohne besondere Umstände nicht der gesamten Befristungsdauer entsprechen dürfe. Hier jedoch habe der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zunächst auf die ersten 6 Monate befristet (Probearbeitsverhältnis) und zugleich die Möglichkeit der Verkürzung der Kündigungsfrist während der Probezeit wahrgenommen.

Die Vereinbarung sei dennoch so auszulegen, dass bereits während des befristeten Probearbeitsverhältnisses ein Kündigungsrecht bestehen sollte (dies muss für ein befristetes Arbeitsverhältnis explizit vereinbart werden (§ 15 Abs. 4 TzBfG)). Hierfür galt dann jedoch die normale gesetzliche Kündigungsfrist von 4 Wochen; § 622 Abs. 1 BGB.

Meine Empfehlung!

Entgegen verbreiteter Auffassung hat die Vereinbarung einer Probezeit keine Bedeutung für das arbeitgeberseitige Kündigungsrecht. Sie führt im Arbeitsrecht nur zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist auf 2 Wochen. Diese kann nach § 622 Abs. 3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) für einen Zeitraum von bis zu 6 Monaten vereinbart werden.

Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen (§ 15 Abs. 3 TzBfG). Eine ausdrückliche Regelung dahingehend, welche Dauer einer Probezeit im befristeten Arbeitsverhältnis noch angemessen und damit zulässig ist, findet sich dagegen nirgends.

Bis insoweit in der Rechtsprechung bestimmte Leitlinien aufgestellt worden bzw. Tendenzen erkennbar sind, wird noch Zeit ins Land gehen. In der juristischen Literatur gibt es zwar bereits erste Auffassungen, diese gehen jedoch leider ziemlich weit auseinander, sodass eine vernünftige Orientierung hieran auch nicht möglich ist; vertreten wird insoweit:

- Eine Probezeitdauer von regelmäßig 50 % im Verhältnis zur Befristungsdauer bis hin zu maximal 6 Monaten sei angemessen, wobei im Einzelfall Abweichungen in beide Richtungen aufgrund der Art der Tätigkeit möglich sein sollen,
- eine Probezeit dürfe nur 25 % der Befristungsdauer betragen,
- die Höchstdauer der Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen betrage in jedem Fall weniger als 6 Monate,
- bei einer Befristungsdauer von weniger als 12 Monaten sei eine Probezeit von 6 Monaten nicht mehr pauschal möglich,
- eine 6-monatige Probezeit sei auch im befristeten Arbeitsverhältnis immer angemessen.

Das BAG hielt sich im oben dargestellten Urteil ebenfalls bedeckt mit Blick auf die Annahme etwaiger absoluter Größen. Allerdings wurde deutlich entschieden, dass ohne Hinzutreten besonderer Umstände die Probezeit nicht die gesamte Dauer der Befristung umfassen dürfe.

Achten Sie rechtzeitig auf mögliche Vorbeschäftigung!

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsverhältnisses ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von 2 Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die höchstens 3-malige Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Bei dieser Form der Befristung müssen Sie jedoch vor der Einstellung ein besonderes Augenmerk auf die Vergangenheit legen!

Überdies ist besondere Vorsicht bei der Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung geboten. Passiert hier ein Fehler, kann das weitreichende Konsequenzen haben. Wie Sie beide „Problemfelder“ sicher umschiffen, zeige ich Ihnen auf den folgenden Seiten dieser Ausgabe.

Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses dann unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Unter Berücksichtigung dieser gesetzlichen Vorgaben besteht bei der sachgrundlosen Befristung eine der größten Tücken für Arbeitgeber darin, Gefahr zu laufen, dass diese aufgrund einer irgendwie gearteten Vorbeschäftigung des Arbeitnehmers hinfällig ist.

Grundsatz: Jede Vorbeschäftigung ist erst einmal zu berücksichtigen

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat 2018 entschieden, dass das Verbot der sachgrundlosen Befristung nach einer Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber grundsätzlich uneingeschränkt gilt. Damit hat es die jahrelange Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) auf links gedreht. Dieses ging nämlich seit 2011 davon aus, dass eine Vorbeschäftigung dann nicht mehr zu berücksichtigen sei, wenn diese im Zeitpunkt der neuen sachgrundlosen Befristung mehr als 3 Jahre zurückliege.

TIPP



In seltenen Ausnahmefällen kann es nach Auffassung des BVerfG unzumutbar sein, an einem solchen zeitlich unbefristeten Verbot der sachgrundlosen Befristung festzuhalten. Es dürfe keine Gefahr einer Kettenbefristung bestehen und das unbefristete Arbeitsverhältnis müsse als Regelbeschäftigungsform erhalten bleiben.

Wenn Sie eine der folgenden Fragen mit **Ja** beantworten können, ist eine sachgrundlose Befristung trotz einer Vorbeschäftigung zulässig:

1. Liegt die Vorbeschäftigung sehr lang zurück?

Die Frage, ab wann eine Vorbeschäftigung bereits sehr lang zurückliegt, wurde vom BVerfG nicht näher beantwortet. Das BAG hat dagegen in mehreren Verfahren seine Tendenzen angedeutet, wie Sie auf **Seite 5** dieser Sonderausgabe von „Arbeitsrecht kompakt“ erfahren.

2. Ist die Vorbeschäftigung ganz anders geartet gewesen?

Eine ganz andere Tätigkeit liegt nur vor, wenn die im neuen Arbeitsverhältnis geschuldete Tätigkeit Kenntnisse und Fähigkeiten

erfordert, die sich wesentlich von denjenigen unterscheiden, die für die Vorbeschäftigung erforderlich waren (vgl. BAG, 17.04.2019, Az. 7 AZR 323/17).

3. Ist die Vorbeschäftigung von sehr kurzer Dauer gewesen?

Das BAG hat diesbezüglich bereits ausgeführt, dass eine Vorbeschäftigung von einer Dauer von mehr als 6 Monaten nicht mehr als sehr kurz anzusehen ist. Dann nämlich setze bereits der allgemeine Kündigungsschutz ein (vgl. BAG, 15.12.2021, Az. 7 AZR 530/20).

Für nicht mehr sehr kurz erachtet die Rechtsprechung auch eine Beschäftigung von knapp 5 Monaten (vgl. LAG Baden-Württemberg, 11.03.2020, Az. 4 Sa 44/19).

TIPP



Die Richter orientieren sich bei der Einordnung als sehr kurz oder nicht mehr sehr kurz vor allem an den Werten der geringfügigen Beschäftigung (max. 2 Monate bzw. früher 3 Monate). Die Dauer des Arbeitsverhältnisses von höchstens 3 Monaten stelle im Vergleich zur zulässigen Gesamtdauer einer sachgrundlosen Befristung von 24 Monaten gerade 1/8 dar (vgl. BAG, 15.12.2021, Az. 7 AZR 530/20).

4. Hat es sich bei der Vorbeschäftigung um kein Arbeitsverhältnis gehandelt?

Bei dem Vorbeschäftigungsverhältnis muss es sich um ein Arbeitsverhältnis gehandelt haben. Vorherige andere Vertragsverhältnisse mit dem Arbeitnehmer stehen einer sachgrundlosen Befristung nicht entgegen. Auch Arbeitnehmer, die mit Ihrem Betrieb schon früher „in Berührung gekommen“ sind, können Sie also ohne Sachgrund befristet einstellen, wenn:

- der Mitarbeiter in Ihrem Betrieb zuvor als Leiharbeiternehmer (Voraussetzung: wirksame Arbeitnehmerüberlassung!) eingesetzt worden ist,
- zwischen Ihnen zuvor ein Berufsausbildungsverhältnis bestanden hat,
- der Arbeitnehmer vorher als freier Mitarbeiter oder aufgrund eines Werkvertrags in Ihrem Unternehmen tätig war, ein Praktikum absolviert hat oder
- er früher bei einem Unternehmen beschäftigt war, das mit Ihrem jetzigen Unternehmen verschmolzen worden ist.

Sie dürfen zukünftige Arbeitnehmer dazu befragen

Wie bereits auf [Seite 3](#) dieser Ausgabe festgestellt, berücksichtigt die herrschende Rechtsprechung mit Blick auf eine mögliche Unzulässigkeit einer sachgrundlosen Befristung also auch Vorbeschäftigungen, die weit länger als 3 Jahre zurückliegen. Als Arbeitgeber kann es da schon schwierig werden, sicher herauszufinden, ob der betroffene Arbeitnehmer nicht bereits vor vielen Jahren mal im Unternehmen beschäftigt wurde. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob man als Arbeitgeber auf das diesbezügliche Wissen des Arbeitnehmers abstellen darf.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) muss der Arbeitgeber die Daten nicht notwendig selbst vorhalten. Verfügt er nicht selbst über die notwendigen Daten, steht ihm vor dem Abschluss des sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags ein Frage-recht hinsichtlich einer Vorbeschäftigung zu.

TIPP



Täuscht Sie der Bewerber über eine Vorbeschäftigung, können Sie den unwirksam sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag anfechten (BAG, 23.01.2019, Az. 7 AZR 161/15). Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Baden-Württemberg gilt zudem: Beantwortet der Arbeitnehmer eine ihm gestellte Frage nach einer Vorbeschäftigung falsch, kann sich der Arbeitnehmer nicht auf die Unwirksamkeit der Befristung berufen (11.03.2020, Az. 4 Sa 44/19).

ACHTUNG



Eine Vertragsklausel, mit welcher der Arbeitnehmer bestätigt, bisher keine Vorbeschäftigung beim Arbeitgeber absolviert zu haben, wird dagegen grundsätzlich als unwirksam angesehen (LAG Baden-Württemberg, 11.03.2020, Az. 4 Sa 44/19). Setzen Sie daher besser auf eine persönliche Befragung unter Zeugen im Bewerbungsverfahren.

Aktuelle Rechtsprechung: 20 Jahre reichen nicht

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat als eine Ausnahme zum Vorbeschäftigungsverbot die Fälle beschrieben, in denen die Vorbeschäftigung bereits sehr lang zurückliegt. Welche Zeitspanne sich die Richter dabei vorstellten, ließen sie hingegen offen. Letzteres muss nun von der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung beantwortet werden. In mehreren Urteilen lässt das BAG zumindest eine Tendenz erkennen.

1. Nicht ausreichend: weniger als 20 Jahre

Als nicht sehr lang bewertete das BAG z. B. Zwischenzeiträume von weniger als 20 Jahren: z. B. 8 Jahre (23.01.2019, Az. 7 AZR 733/16) und 15 Jahren (17.04.2019, Az. 7 AZR 323/17). Das BAG geht davon aus, dass eine sehr lange Zeitdauer bei einem vorhergehenden Arbeitsverhältnis zumindest dann nicht vorliegen kann, wenn dieses maximal 20 Jahre in der Vergangenheit liegt. Die Richter begründen diese Auffassung mit der gesetzgeberischen Wertung des § 622 Abs. 2 Nr. 7 Bürgerliches Gesetzbuch. Nach dieser Regelung könne ein Arbeitnehmer sich durch eine längere Betriebszugehörigkeit – bis 20 Jahre – noch einen höheren Bestandschutz in Form von längeren Kündigungsfristen erwerben.

2. Ausreichend: 22 Jahre

Als ausreichend lang stufte das BAG jedoch einen Zwischenzeitraum von 22 Jahren ein (21.08.2019, Az. 7 AZR 452/17). Dies begründeten die Richter neben der obigen Darlegung auch damit, dass ein Erwerbsleben bei typisierender Betrachtung mindestens 40 Jahre umfasse. Es wäre keine Ausnahme mehr vom Regelbild der langfristigen und dauerhaften Beschäftigung, wenn die Zwischenzeiträume zwischen Vorbeschäftigung und neuer befristeter Beschäftigung so kurz wären, dass mehr als 2 sachgrundlose Befristungen bei demselben Arbeitgeber möglich sind.

Praxisfall: Vorbeschäftigung von 8 Wochen vor 13 Jahren kann vernachlässigt werden



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war bei seinem Arbeitgeber bereits vom 21.06.2004 bis 14.08.2004 als Aushilfe tätig. Als der Arbeitgeber im Frühjahr 2017 befristete Aushilfen zur Selbsteinstellung (keine Leiharbeit) suchte, bewarb der Arbeitnehmer sich auf diese Stelle. Das befristete Aushilfsarbeitsverhältnis startete am 01.09.2017 und lief insgesamt bis zum 31.08.2019.

Nachdem die Befristung auslief, klagte der Arbeitnehmer auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Eine sachgrundlose Befristung sei wegen der Vorbeschäftigung nicht wirksam gewesen.



Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) ließ den Arbeitnehmer mit dieser Begründung abblitzen. Die vom Arbeitnehmer angeführte Vorbeschäftigung habe der sachgrundlosen Befristung nicht entgegenstanden. Das sogenannte Vorbeschäftigungsverbot finde nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) dort seine Grenze, wo die Berücksichtigung für die Vertragsparteien unzumutbar wäre (BVerfG, 06.06.2018, Az. 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14).

Ein solcher Fall läge hier vor, weil es sich bei dem Arbeitsverhältnis von 8 Wochen im Sommer 2004 um ein solches von nur sehr kurzer Dauer gehandelt habe (BAG, 15.12.2021, Az. 7 AZR 530/20).



So schließen Sie Ihre Befristungsverlängerung rechtssicher ab

Ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis kann bis zur Höchstdauer von 2 Jahren insgesamt 3-mal verlängert werden. Hierbei gilt es vor allem, rechtzeitig zu handeln! Verschlafen Sie den richtigen Zeitpunkt, kann das nämlich fatale Folgen haben.

Verlängerung der sachgrundlosen Befristung: Zeitpunkt ist das A & O!

Wenn Sie eine sachgrundlose Befristung verlängern wollen, muss dies unbedingt innerhalb der laufenden Befristung geschehen. Eine Verlängerung, die erst nach Ablauf des ursprünglichen Befristungsendes – auch bei nur einer Sekunde (!) – vereinbart wird, stellt eine erneute befristete Anstellung dar.

ACHTUNG



Die Befristung dieses neu begründeten Arbeitsverhältnisses wäre jedoch wegen des vorher bestehenden nur wirksam, wenn Sie dafür einen Sachgrund benennen können. Ist ein solcher nicht gegeben, liegt automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor.

TIPP



Verhindern Sie mit einer vernünftigen Terminplanung, dass durch eine verspätete Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht.

Denken Sie stets daran, dass die Verlängerungsvereinbarung spätestens am letzten Tag des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses von beiden Parteien unterzeichnet sein muss!

Grundsatz: Verlängerungsvereinbarung heißt nur Hinausschieben der Dauer!

Die Verlängerung darf sich inhaltlich nur auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses beziehen. Dagegen müssen die übrigen Arbeitsbedingungen grundsätzlich unverändert bleiben. Das gilt selbst dann, wenn sich die Änderungen für den Arbeitnehmer als günstiger erweisen.

Das BAG vertritt hier eine sehr restriktive Auffassung!

Eine Verlängerung im Sinne der Vorschrift soll sogar dann unwirksam sein, wenn

- die Arbeitsvertragsparteien davon absehen, in den Folgevertrag ein besonderes Kündigungsrecht des Arbeitgebers (§ 15 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)) aufzunehmen, welches im ursprünglichen Vertrag noch enthalten war (BAG, 20.02.2008, Az. 7 AZR 786/06) oder
- die Änderung der Arbeitsvertragsbedingungen auf Wunsch oder Anregung des Arbeitnehmers erfolgt (BAG, 24.02.2021, Az. 7 AZR 108/20).

Überblick: Diese Ausnahmen bestehen

Ausnahmen bestehen nur, wenn

- die Parteien bereits zuvor tatsächlich eingetretene Änderungen in den neuen Arbeitsvertrag übernehmen, z. B. den Vertrag an geänderte Kollektivverträge oder Rechtslage anpassen (BAG, 24.02.2021, Az. 7 AZR 108/20).
- die Vertragsbedingungen bereits zuvor einvernehmlich geändert oder auch vereinbart worden wären, wenn der Arbeitnehmer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis gestanden hätte (BAG, 23.08.2006, Az. 7 AZR 12/06).
- der Arbeitgeber die fraglichen Arbeitsbedingungen gegenüber allen Mitarbeitern geändert hat und deshalb bereits ein Anspruch aus Gleichbehandlungsgrundsätzen besteht, z. B. bei einer allgemeinen Lohnerhöhung.
- der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Vertragsänderung hat.

Beispiel:

Eine Verlängerung soll z. B. dann wirksam sein, wenn eine erhöhte Arbeitszeit vereinbart wird, um einem Anspruch des Arbeitnehmers nach § 9 TzBfG Rechnung zu tragen (BAG, 24.02.2021, Az. 7 AZR 108/20). Dazu muss der Arbeitnehmer aber bereits zuvor oder anlässlich der Vereinbarung der Verlängerung ein Erhöhungsverlangen geltend gemacht haben, dem der Arbeitgeber in dem Folgevertrag mit der Veränderung der Arbeitszeit Rechnung trägt (BAG, 16.01.2008, Az. 7 AZR 603/06).

Musterformulierung: Befristungsverlängerung

Um einer möglichen Unwirksamkeit der Verlängerung und damit der eventuellen Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses vorzubeugen, sollten Sie die Verlängerungsvereinbarung ausschließlich auf das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts beschränken. Etwaige Änderungen sonstiger Arbeitsbedingungen können Sie sowohl vor als auch nach der Verlängerungsvereinbarung unproblematisch vereinbaren.

Die Formulierung des Verlängerungsvertrags könnte dementsprechend folgendermaßen aussehen:

Verlängerungsvertrag

Der zwischen den Parteien ... am ... geschlossene Arbeitsvertrag in der Fassung des Änderungsvertrags vom ... (nur falls Sie zwischenzeitlich Änderungen vereinbart haben) wird zu im Übrigen unveränderten Arbeitsbedingungen über das vereinbarte Befristungsende hinaus nunmehr bis zum ... befristet verlängert.



Auf einem Blick: Diese Sachgründe können Sie heranziehen

Neben der zeitlich begrenzten sachgrundlosen Befristung sieht das Gesetz die Möglichkeit der Befristung auch dann vor, wenn Sie für diese einen sogenannten Sachgrund haben. In § 14 Abs. 1 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) werden diesbezüglich eine Reihe von möglichen Sachgründen aufgezählt. Die Aufzählung ist jedoch nicht abschließend, wie Sie im folgenden Beitrag erfahren werden.

Gesetzlich vorgesehene Sachgründe

1. Es besteht ein nur vorübergehender Mehrbedarf an Arbeitskräften.
2. Die Beschäftigung erfolgt im Anschluss an ein Studium oder eine Ausbildung.
3. Die Vertretung eines anderen Mitarbeiters (z. B. wegen Krankheit/Elternzeit).
4. Die Befristung erfolgt wegen der Eigenart der Arbeitsleistung (z. B. bei Schauspielern).
5. Die Befristung dient der Erprobung.
6. Die Befristung beruht auf in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen.
7. Der Arbeitnehmer wird aus Haushaltsmitteln vergütet, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und wird entsprechend beschäftigt.
8. Die Befristung beruht auf einem gerichtlichen Vergleich.

ACHTUNG

Bei einer Zweckbefristung endet die Befristung niemals automatisch! Vielmehr ist Ihr Zutun erforderlich.

TIPP

Um sicherzugehen, dass auch diese Befristung spätestens nach einer bestimmten Zeit automatisch endet, empfiehlt sich eine Kombination aus Zeit- und Zweckbefristung. Hierfür können Sie diese Formulierung verwenden:

Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitnehmer wird ab dem 01.04.2025 befristet für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit des erkrankten Mitarbeiters ... als Vertretung eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet mit der Arbeitsfähigkeit von ..., ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens jedoch am 30.11.2025.

Nichtgeregelte Befristungsgründe

Auch folgende, in § 14 Abs. 1 TzBfG nicht genannte, Sachgründe wurden von den Arbeitsgerichten bereits als zulässig anerkannt:

- Die befristete Wiedereinstellung eines zuvor alkoholkranken Arbeitnehmers, um nach abgeschlossener Entziehungskur die Rückfallgefahr zu erproben (LAG Köln, 24.08.2007, Az. 11 Sa 250/07).
- Befristung, um den Zeitraum bis zur Arbeitsaufnahme eines anderen, unbefristet neu eingestellten Arbeitnehmers zu überbrücken. Voraussetzung ist, dass mit dem neuen Arbeitnehmer bereits eine vertragliche Bindung vorliegt. Gleiches gilt bei der Übernahme von Azubis. Hier genügt es, wenn die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis konkret beabsichtigt ist.
- Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum Erreichen der Regelaltersrente (vgl. hierzu auch § 41 Sozialgesetzbuch VI).

Ihre Wahl zwischen Zeit- und Zweckbefristung

Während die sachgrundlose Befristung naturgemäß nur als Zeitbefristung (kalendermäßig bestimmt) ausgestaltet werden kann, ist die Befristung mit Sachgrund als Zeit- und Zweckbefristung möglich. Eine **Zeitbefristung** liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist sein Ende finden soll. Regelmäßig endet das Arbeitsverhältnis am letzten Tag um 24.00 Uhr. Die sogenannte **Zweckbefristung** hingegen orientiert sich nicht am Kalender. In diesem Fall wird kein kalendermäßiges Ende bestimmt. Vielmehr läuft die Befristung hier, bis ein bestimmtes Ereignis, der Wegfall des Sachgrunds, eintritt.

Checkliste: Ende der Zweckbefristung

Während bei der Zeitbefristung das konkrete Ende kalendermäßig festgeschrieben ist, bedarf es bei der Zweckbefristung mehrerer Voraussetzungen. Wenn Sie alle Fragen dieser Checkliste mit Ja beantworten, ist Ihr Arbeitsverhältnis sicher beendet worden:

	JA	NEIN
Haben Sie für die Zweckbefristung einen sachlichen Grund , z. B. die Vertretung einer Stammarbeitskraft oder vorübergehenden Mehrbedarf?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ist das vereinbarte Ereignis , mit dem das Arbeitsverhältnis enden soll, objektiv eingetreten (z. B. Rückkehr des Vertretenen)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie dem Mitarbeiter den Zeitpunkt der Zweckerreichung schriftlich mitgeteilt ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erfolgte die Unterrichtung unverzüglich nach Eintritt der Zweckerreichung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sind seit dem Zugang Ihrer Mitteilung mindestens 2 Wochen vergangen und ist Zweckerreichung eingetreten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wurde der Mitarbeiter nach Ablauf der 2 Wochen bzw. nach der Zweckerreichung (je nach dem, was später liegt!) nicht weiterbeschäftigt ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mehrbedarf: Bloße Ungewissheit reicht nicht aus!

Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz kann ein Arbeitsverhältnis befristet werden, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Voraussetzung ist, dass nur zeitlich abgegrenzte Aufgaben wahrgenommen werden sollen und anschließend kein weiteres Personal mehr benötigt wird, weil mit gleichartigen Arbeiten nicht mehr gerechnet werden kann.

Spätestens, wenn es nach Erreichen des geplanten Befristungsendes zu einem Rechtsstreit kommen sollte, müssen Sie als Arbeitgeber eine schlüssige Prognose und deren zugrunde liegenden Tatsachen darlegen und ggf. beweisen. Dann müssten Sie darlegen, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten war, dass für die Beschäftigung des Arbeitnehmers über das vereinbarte Vertragsende hinaus kein Bedarf bestehen wird. **Darauf, dass der Bedarf dann tatsächlich weggefallen ist, kommt es nicht an!**

Keine Befristung bei Dauer- oder Pflichtaufgaben

Der vorübergehende Bedarf an der Arbeitsleistung kann auf einer zeitweise übernommenen Sonderaufgabe oder im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers vorübergehend angestiegenen Arbeitsmenge, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht (z. B. Weihnachtsgeschäft), beruhen. Dies ist z. B. nicht der Fall bei Tätigkeiten, die der Arbeitgeber im Rahmen des von ihm verfolgten Betriebszwecks dauerhaft wahrnimmt oder zu deren Durchführung er verpflichtet ist. Für eine zulässige Befristung genügt es demnach nicht, dass

- Sie dem Arbeitnehmer eine Daueraufgabe nur vorübergehend übertragen möchten,
- der künftige Arbeitsbedarf lediglich ungewiss ist (die Ungewissheit über die weitere wirtschaftliche Entwicklung gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers),
- der befristete Arbeitsplatz später mit einem Leiharbeiter besetzt werden soll. In diesem Fall entfällt die Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb gerade nicht, sie besteht vielmehr fort.

Beispiele für vorübergehenden Mehrbedarf

In folgenden Fällen ist eine Befristung wegen nur vorübergehenden Bedarfs gerechtfertigt:

- Bewältigung projektbezogener Arbeiten,
- Einstellung von Aushilfen für Arbeitsspitzen (nicht Daueraushilfen und „Springer“),
- Saisonarbeiten (z. B. in der Landwirtschaft oder Gastronomie),
- einmalige Arbeitsanfälle (z. B. wegen Ausverkaufs, Inventur oder Umstellung auf EDV),
- absehbarer Minderbedarf nach der Inbetriebnahme einer neuen Anlage,
- vorhersehbarer Personalüberhang wegen anstehender Betriebs(teil)schließung.

Zusammenhang zwischen Mehrbedarf und Einstellung muss bestehen

Die Wirksamkeit einer Befristung wegen eines vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung setzt des Weiteren voraus, dass der Arbeitnehmer gerade zur Deckung dieses Mehrbedarfs eingestellt wird. Dies erfordert jedoch nicht, dass der befristet beschäftigte Arbeitnehmer in dem Bereich eingesetzt wird, in dem der Mehrbedarf entstanden ist. Es genügt vielmehr, wenn zwischen dem zeitweilig erhöhten Arbeitsanfall und der befristeten Einstellung ein vom Arbeitgeber darzulegender ursächlicher Zusammenhang besteht. Sie sind also nicht gehindert, die vorhandene Arbeitsmenge zu verteilen, die Arbeitsorganisation zu ändern oder die zusätzlichen Arbeiten anderen Arbeitnehmern zuzuweisen.

Erprobung: Länger als 6 Monate nur ausnahmsweise

Die üblicherweise in der Arbeitswelt vorkommende Probezeit bedeutet nichts anderes als eine Verkürzung der Kündigungsfrist auf 2 Wochen (vgl. § 622 Abs. 3 Bürgerliches Gesetzbuch).

Eine solche Vereinbarung im Arbeitsvertrag darf über 6 Monate nicht hinausgehen. Innerhalb dieses Zeitraums finden auch die meisten Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes noch keine Anwendung, sodass Sie keinen Kündigungsgrund benötigen (sog. Wartezeit).

Sind Sie als Arbeitgeber dagegen der Ansicht, dass dieser Zeitraum im Einzelfall nicht ausreichen wird, können Sie unter bestimmten Voraussetzungen auch eine Befristung zur Erprobung ins Auge fassen (vgl. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Aber Achtung: Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts muss die Erprobungszeit im Verhältnis zur Tätigkeit stehen, was regelmäßig nur bei 6 Monaten der Fall sei. Längere Befristungszeiten erfordern besondere Umstände. Dies können etwa erhebliche Veränderungen in Bezug auf die Tätigkeit sein oder spezifische Besonderheiten des Arbeitnehmers. Die Tatsachen, dass Sie mit der bisherigen Leistung des Arbeitnehmers nicht zufrieden sind oder er eine anspruchsvolle Tätigkeit ausführt, genügen jedoch nicht. **Gründe für eine längere Erprobung können sein, dass die Tätigkeit sich im Laufe der ersten 6 Monate erheblich verändert hat oder eine abschließende Beurteilung aus erheblichen Gründen, wie z. B. längerer Krankheit des Arbeitnehmers oder erheblicher Einarbeitungsprobleme, noch nicht möglich war.**

Vertretene(r) muss sehr wahrscheinlich zurückkehren

Einer der ebenfalls mit am häufigsten in Betracht kommenden Sachgründe für eine Befristung ist die Vertretung. Auch hier kommt es entscheidend auf eine Prognose an. Das heißt, im Zeitpunkt des Vertragsschlusses muss – zumindest im Kopf des Arbeitgebers – feststehen, dass der Vertretene an seinen Arbeitsplatz zurückkehren wird. Ist das ausgeschlossen, können Sie diesen Sachgrund nicht verwenden! Fragen mit Blick auf die Zulässigkeit ergeben sich außerdem vor allem dort, wo der befristet Beschäftigte nicht dieselben, sondern andere Aufgaben ausführt.

Überblick: Hauptanwendungsfälle in der Praxis

In der Praxis kommen vor allem Vertretungen für die Dauer

- des Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz,
- der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz,
- einer Langzeiterkrankung,
- der Freistellung eines Mitarbeiters wegen Mitgliedschaft im Betriebsrat oder
- eines Sonderurlaubs einer Stammkraft

vor. **Nicht erforderlich ist**, dass der Vertretene vollständig an seiner Arbeitsleistung gehindert ist. Es kann z. B. auch eine Kombination verschiedener Verhinderungsgründe genügen, wie z. B. der Arbeitszeitreduzierung und Abordnung desselben Mitarbeiters auf eine Teilzeitstelle (BAG, 12.04.2017, Az. 7 AZR 436/15).

Ihre Optionen: Die gedankliche Zuordnung kann genügen

Der Standardfall und am unproblematischsten ist sicherlich die unmittelbare Vertretung des ausfallenden Mitarbeiters. Dies bedeutet, der Vertreter übernimmt direkt die Aufgaben des Vertretenen auf dessen Arbeitsplatz.

Darüber hinaus hält das Bundesarbeitsgericht (BAG) aber grundsätzlich noch 2 Alternativen zur unmittelbaren Vertretung für zulässig:

1. **Mittelbare Vertretung:** Die Aufgaben des zeitweilig ausgefallenen Mitarbeiters werden einem dritten Mitarbeiter übertragen und die Aufgaben des dritten Mitarbeiters übernimmt der befristet eingestellte Beschäftigte.

TIPP

Nehmen Sie den Ausfall eines Mitarbeiters zum Anlass, die Aufgaben im Betrieb neu zu verteilen bzw. umzuorganisieren, müssen Sie zunächst die bisher dem vertretenen Mitarbeiter übertragenen Aufgaben darstellen. Anschließend ist dann die Neuverteilung dieser Aufgaben auf einen oder mehrere andere Mitarbeiter zu schildern. Schließlich ist darzulegen, dass sich die dem Vertreter zugewiesenen Tätigkeiten aus der geänderten Aufgabenzuweisung ergeben.

2. **Gedankliche Vertretung:** Dem befristet Beschäftigten werden ohne tatsächliche Neuverteilung der Arbeitsaufgaben Tätigkeiten übertragen, die der vertretene Arbeitnehmer nie

ausgeübt hat. Hierbei muss der Arbeitgeber rechtlich kraft Direktionsrechts und tatsächlich (fachlich) in der Lage sein, dem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer im Fall seiner Anwesenheit die dem Vertreter zugewiesenen Aufgaben zu übertragen. Notwendig, aber auch ausreichend ist dann, dass zwischen dem zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters und dem dadurch hervorgerufenen vorübergehenden Vertretungsbedarf einerseits und der befristeten Einstellung andererseits ein Kausalzusammenhang besteht. Diesen ursächlichen Zusammenhang müssen Sie als Arbeitgeber spätestens in einem Gerichtsprozess im Einzelnen darlegen.

Checkliste: Ihre Vertretungsbefristung

Vor Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses sollten Sie zumindest gedanklich sämtliche Punkte durchgehen, um zu vermeiden, dass durch einen Fehler doch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht. Wenn Sie alle Fragen der folgenden Checkliste mit Ja beantworten, ist die Befristung zur Vertretung rechtssicher vereinbart und durchgeführt:

	JA	NEIN
Fällt Ihr Stammmitarbeiter nur vorübergehend aus (z. B. wegen Krankheit, Elternzeit etc.) und kehrt er voraussichtlich zurück ? Im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsverhältnisses muss eine nachvollziehbare Prognose zu diesem Ergebnis kommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Übernimmt der Vertreter unmittelbar/mittelbar die Tätigkeiten der Stammarbeitskraft oder könnten Sie rechtlich die ausfallende Stammkraft bei ihrer Rückkehr auch im Arbeitsbereich des Vertreters einsetzen (gedankliche Zuordnung)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wurde die Befristung schriftlich vereinbart?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie unabhängig vom Vertretungsfall einen Zeitpunkt vereinbart, zu dem das Arbeitsverhältnis endgültig enden soll ? Am besten ist immer eine Kombination aus Zeit- und Zweckbefristung (siehe dazu die Musterformulierung auf Seite 4 unten dieser Ausgabe).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ist festgelegt, dass spätestens mit Rückkehr des vertretenen Mitarbeiters das Arbeitsverhältnis enden wird ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Elternzeit, Pflegezeit & Co.: Besondere Befristungsregelungen

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz ist mit Blick auf die für eine Befristung zulässigen Sachgründe nicht abschließend. Es kommen vielmehr weitere denkbare und auch besonders wichtige Sachgründe, wie z. B. das Erreichen der Regelaltersgrenze, in Betracht. Darüber hinaus regeln auch noch andere Gesetze bestimmte besondere Sachgründe. Einige in der Praxis häufig relevante Gründe zeige ich Ihnen im folgenden Beitrag auf.

Vertretung bei Mutterschutz, Elternzeit und Kinderbetreuung

Gem. § 21 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz liegt ein sachlicher Grund für eine Befristung vor, wenn ein/e Arbeitnehmer/in zur Vertretung eines/r Arbeitnehmer/in während eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, einer Elternzeit oder einer auf Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglicher Vereinbarung beruhenden Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes eingestellt wird.

TIPP



Die Dauer der Befristung darf hier auch notwendige Zeiten einer Einarbeitung mit einschließen. Die notwendige Einarbeitungsdauer hängt dabei vom Einzelfall, insbesondere von der zu besetzenden Stelle und den Vorkenntnissen der Vertretungskraft, ab. Das Gesetz nennt insoweit keine Höchstgrenze.

ACHTUNG



Für die Wirksamkeit der Befristung kommt es nicht darauf an, ob der vertretene Beschäftigte zu Recht freigestellt wurde (vgl.: Bundesarbeitsgericht (BAG), 29.04.2015, Az. 7 AZR 310/13).

Vertretung bei Pflegezeit und Familienpflegezeit

Nach § 6 Abs. 1 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses sachlich gerechtfertigt, wenn ein Arbeitnehmer zur Vertretung eines Beschäftigten für die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Freistellung nach dem PflegeZG eingestellt wird. Über § 2 Abs. 3 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) findet diese Regelung auch auf die teilweise Freistellung nach dem FPfZG Anwendung. Auch hier gilt: Die Befristungsdauer kann auch notwendige Zeiten einer Einarbeitung mit umfassen.

Befristung für Zeit nach Rentenbeginn

Nach § 41 Satz 3 Sozialgesetzbuch (SGB) VI ist eine Befristung über die Regelaltersgrenze hinaus zulässig. Dort heißt es:

„Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben.“

ACHTUNG



Die Vereinbarung einer befristeten Verlängerung nach § 41 Satz 3 SGB VI muss spätestens am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses schriftlich abgeschlossen werden! Voraussetzung ist zwangsläufig auch, dass bereits im laufenden Arbeitsverhältnis die Beendigung mit Erreichen der Regelaltersgrenze des Arbeitnehmers vereinbart wurde.

Befristung für Prozessbeschäftigung

Einen Sachgrund, der sich nicht in einem Gesetz wiederfindet, bildet die sog. Prozessbeschäftigung. Dabei bietet der Arbeitgeber dem gekündigten Arbeitnehmer die Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Kündigungsschutzklage an. Das damit verbundene Ziel ist meist die Vermeidung von Annehmeverzugslohnansprüchen, also Vergütungsansprüche ohne erbrachte Gegenleistung.

ACHTUNG



Die befristete Prozessbeschäftigung scheidet dann aus, wenn der Arbeitnehmer ohnehin einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, also den Fortbestand des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses, hat. Ein solcher ergibt sich beispielsweise aus § 102 Abs. 5 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz oder aus der erstinstanzlichen Verurteilung zur vorläufigen Weiterbeschäftigung.

Befristung zur Aus- und Weiterbildung

Nach der Rechtsprechung des BAG kann die Aus- oder Weiterbildung eines Arbeitnehmers die Befristung eines Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigen. Dies setzt voraus, dass dem Arbeitnehmer durch die Tätigkeit zusätzliche Kenntnisse und Erfahrungen vermittelt werden, die durch die übliche Berufstätigkeit nicht erworben werden können. Allerdings reicht die allgemeine Aus- und Weiterbildung, die mit nahezu jeder mehrjährigen Berufsausübung einhergeht, nicht aus, um die Befristung eines Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen. Erforderlich ist vielmehr, dass ein bestimmtes Ausbildungsziel systematisch verfolgt wird und die dem Arbeitnehmer vermittelten Kenntnisse, Erfahrungen oder Fähigkeiten auch außerhalb der Organisation des Arbeitgebers beruflich verwertbar sind. Da es für die Wirksamkeit der Befristung auf die Umstände bei Vertragsschluss ankommt, muss zu diesem Zeitpunkt feststehen, welches Ausbildungsziel die Parteien mit der Beschäftigung verfolgen (vgl. BAG, 22.04.2009, Az. 7 AZR 96/08).

Beschränken Sie die Schriftform auf das Nötigste!

Zusammenhang mit der Vereinbarung eines befristeten Arbeitsverhältnisses gilt es vor allem, 2 Formalien besonders in den Blick zu nehmen. Ohne Einhaltung der Schriftform kommt kein wirksames befristetes Arbeitsverhältnis zustande und ohne die vorherige Vereinbarung eines ordentlichen Kündigungsrechts können Sie das befristete Arbeitsverhältnis auf diese Weise nicht beenden.

So halten Sie die Schriftform ein

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist nur wirksam, wenn diese schriftlich vor Arbeitsaufnahme (!) vereinbart wurde (§ 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)). Damit Ihre Befristungsvereinbarung der Schriftform genügt, sollten Sie immer folgende 3 Punkte beachten:

- Es muss eine tatsächliche Namensunterschrift vorliegen.
- Diese muss eigenhändig erfolgt sein.
- Es müssen beide Parteien auf demselben oder identischen Schriftstücken unterschrieben haben.

ACHTUNG



Das Schriftformerfordernis gilt im Übrigen auch für eine Verlängerung der Befristung. Wird die Schriftform nicht gewahrt, ist die Befristung unwirksam mit der Folge, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande kommt.

TIPP



Allerdings bezieht sich das Schriftformerfordernis nach der Rechtsprechung nur auf die Vereinbarung der Befristung als solche; den Befristungsgrund brauchen Sie in der Vereinbarung nicht mit anzugeben! Selbst wenn Sie im Arbeitsvertrag einen Befristungsgrund angegeben haben, können Sie sich später noch auf eine sachgrundlose Befristung berufen, wenn deren Voraussetzungen vorgelegen haben.

Auch wenn die Arbeitsgerichte hier großzügig sind: Verzichten Sie besser auf die Angabe eines Befristungsgrundes im Arbeitsvertrag. So geben Sie weder Ihrem Mitarbeiter noch dem Arbeitsgericht Anhaltspunkte für einen bestimmten Sachgrund und können später im Streitfall frei auf denjenigen Grund ausweichen, den Sie eindeutig nachweisen können.

Einzige Voraussetzung für diesen „endgültigen“ Befristungsgrund: Er muss bereits bei Abschluss der Befristungsabrede vorgelegen haben!

Vereinbarung des ordentlichen Kündigungsrechts

Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder in einem anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist (§ 15 Abs. 3 TzBfG). **Hiervon gibt es 2 Ausnahmen:**

- Das befristete Arbeitsverhältnis wurde für länger als 5 Jahre eingegangen: Dann kann es von dem Arbeitnehmer nach

Ablauf von 5 Jahren mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten gekündigt werden (§ 624 BGB).

- Es liegt ein Insolvenzfall vor: Dann geht § 113 Insolvenzordnung § 15 Abs. 3 TzBfG vor und das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

Sonderfall: Kündigung bei vorzeitiger Beendigung der Elternzeit

Nach § 21 Abs. 4 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz kann der Arbeitgeber das befristete Arbeitsverhältnis kündigen, wenn die Elternzeit des Vertretenen ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig endet oder der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung nicht ablehnen darf. Voraussetzung ist, dass der/die Arbeitnehmer/in die vorzeitige Beendigung der Elternzeit mitgeteilt hat. Die Kündigung ist dann frühestens zum Ende der Elternzeit unter Einhaltung einer Frist von mindestens 3 Wochen möglich.

Musterformulierung: Befristungsklausel mit Kündigungsrecht

Mit folgender Formulierung können Sie eine Zeit- oder kombinierte Zeit- und Zweckbefristung vereinbaren und sich darüber hinaus Ihr Recht zur Kündigung vorbehalten.

Zwischen ... (Arbeitgeber) und ... (Arbeitnehmer) wird folgender befristeter Arbeitsvertrag geschlossen:



§ 1 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Bei Zeitbefristung:

Das Arbeitsverhältnis ist befristet. Es beginnt am 01.07.2025 und endet am 30.06.2026.

Bei kombinierter Zweck-/ Zeitbefristung aus sachlichem Grund:

Der Arbeitnehmer wird ab dem 01.07.2025 befristet für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit des erkrankten Mitarbeiters ... als Vertretung eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet mit der Arbeitsfähigkeit von ..., ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens jedoch am 30.06.2026.

§ 2 Kündigung

Das Recht zur ordentlichen Kündigung bleibt bestehen. Es gelten insoweit die gesetzlichen Kündigungsfristen.

§ 3 Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

IHRE SERVICES ALS LESER:

FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure
helfen Ihnen:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de

KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Arbeitsrecht kompakt“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: kundenservice@personalwissen.de

ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

1. Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.

2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter

www.personalwissen.de/login